



## 東北大学キャリア支援センターにおける留学生キャリア支援の現状と課題

著者	猪股 歳之, 橋 修, 富田 京子
雑誌名	東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要
巻	4
ページ	73-79
発行年	2018-03
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10097/00123091">http://hdl.handle.net/10097/00123091</a>

【特 集】

# 東北大学キャリア支援センターにおける 留学生キャリア支援の現状と課題

猪股 歳之<sup>1)\*</sup>, 高橋 修<sup>1)</sup>, 富田 京子<sup>1)</sup>

1) 東北大学高度教養教育・学生支援機構

留学生30万人計画や大学の国際化政策などにより、外国人留学生数は増加しているが、日本での就職を支援する取り組みは相対的に新しいものである。日本産業界のさらなる発展のためにも、日本で学んだ優秀な人材を獲得することはきわめて重要な課題となっている。こうしたことから留学生に対する日本で就業するための支援強化が求められるようになっているが、それらは特に留学生に特徴的な就職を阻害する要因を低減するための機会として機能させることが重要である。

東北大学キャリア支援センターでは、ほぼすべてのプログラムに日本人と留学生の双方が参加できるようになっている。全般的に留学生の支援プログラムへの参加も増加しつつあるが、より早い段階からの働きかけを強めていくために、学内各部局やグローバルラーニングセンターをはじめとした関連する業務センター等と連携しながら、さらなる支援の充実をはかっていく必要がある。

## 1. 本稿の目的と背景

わが国は、1983年に当時の中曽根首相により設置された「21世紀への留学生政策懇談会」による提言を受けて、留学生受入れ数を21世紀初頭には当時のフランス並みの10万人に増加させるとの目標を掲げた。この「留学生10万人計画」は、2003年に達成されたとされ、2008年には福田首相の下で「留学生30万人計画」が発表された。これは、当時12万人ほどであった留学生数を、2020年までに30万人に拡大するという計画であった。

この「30万人計画」の翌年2009年には「大学の国際化のためのネットワーク形成推進」事業、いわゆる「グローバル30」事業がスタートした。そして2011年には「大学の世界展開力強化事業」、2012年には「グローバル人材育成推進事業」、2014年には「スーパーグローバル大学等事業」や「海外留学支援制度（グローバル人材育成コミュニティ）の創設」事業など、大学のグローバル化やグローバル人材の養成などといった文脈から、日本人の海外留学の推進とともに、外国人留学生の獲得にも関連した競争的資金が矢継ぎ早に公募、実施されてきた。こうした施策の効果もあり、2016年には、高等教育機関に在籍する外国人留学生は17万人

を超え、日本語教育機関在籍者を含めれば24万人ほどに達している（日本学生支援機構「平成28年度外国人留学生在籍状況調査」）。

なお近年では、日本人学生の海外留学や外国人留学生の在籍状況といった大学の国際化の状況も評価に取り入れられることもあり、競争的資金の獲得による大学改革・教育改善という側面にとどまらない大きな影響を大学側に与えつつあることも指摘できよう。

一方、外国人留学生の留学後の出口、あるいはキャリア支援に対する施策は、受け入れ促進施策に対して遅れて始まった。2013年の「第2期教育振興基本計画」で外国人留学生の生活・就職支援等の充実が取り上げられ、翌年以降の「日本再興戦略」や「経済財政運営と改革の基本方針」、「まち・ひと・しごと創生基本方針」などでも外国人留学生の就職支援等の必要性が指摘されるようになっている。これらを受け、2016年度には「住環境・就職支援等受入れ環境の充実」事業、2017年度には「留学生就職促進プログラム」事業が文部科学省の委託事業として実施に移されている。なお、日本学生支援機構の「平成27年度外国人留学生進路状況調査」によれば、2015年度に日本国内で就職した外国人留学生は1万2千人ほどで、卒業・修了者の30%

\*) 連絡先：〒980-8576 仙台市青葉区川内41 東北大学高度教養教育・学生支援機構 inomata@m.tohoku.ac.jp

ほどであった。

こうした背景を踏まえつつ、本稿では、東北大学キャリア支援センターの取り組みの一部を参照しながら、大学における外国人留学生に対するキャリア支援の取り組みの現状と今後の課題について検討することを目的とする。なお以下で用いる「留学生」とは、外国人で日本に留学している学生を指すものとする。

## 2. 留学生のキャリア選択の特徴

留学生のキャリア選択の特徴を明らかにするために、いくつかの調査結果を概観する。まず、(独)日本学生支援機構の「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査」の結果によれば、ここ数年、日本の高等教育機関を卒業・修了した留学生のうち、概ね25～30%が日本で就職し、概ね30%弱が日本で進学している。一方、東北大学の留学生の進路状況についてみると、日本で就職した者が約25%、日本で進学した者が約25%と、全国の値よりもやや低い傾向を示している(表1)。

表1 留学生の進路状況

	全国			東北大学	
	H25年度	H26年度	H27年度	H27年度	H28年度
卒業(修了)者数(a)	37,924	35,807	40,879	393	403
日本での就職者(b)	9,382	9,678	12,325	98	105
(b/a)	24.7%	27.0%	30.1%	24.9%	26.1%
日本での進学者(c)	10,277	10,263	12,265	99	100
(c/a)	27.1%	28.7%	30.0%	25.2%	24.8%

出所：全国の値は、(独)日本学生支援機構「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査」

次に、法務省入国管理局「平成27年度における留学生の日本企業等への就職状況について」によれば、留学生が就職した日本企業等の規模は、従業員千人以上の大企業は約20%であり、千人未満の中堅・中小企業が約70%を占めている(表2)。また、業種をみると、商業・貿易21.1%(平成27年度、以下同様)、コンピュータ関連10.1%、教育7.5%が上位を占めており、これら3業種も含めた非製造業が80.3%となっている。さらに、就いた職務は、販売・営業24.3%、翻訳・通訳23.9%、技術開発(情報処理分野)7.8%、経営・管理業務7.5%、教育6.0%の順で多くなっている。

表2 従業員数別許可人員の構成比

	全国			(単位%)
	H25年度	H26年度	H27年度	
1-49人	40.9	40.6	38.1	
50-99人	7.9	8.0	8.5	
100-299人	11.8	12.0	12.8	
300-999人	10.1	10.3	12.1	
1,000-1,999人	5.9	5.8	5.2	
2,000人以上	15.3	14.9	15.3	
その他・不詳	8.1	8.3	8.0	

出所：法務省入国管理局「留学生の日本企業等への就職状況について」

それでは、日本での就職を希望する留学生は、どのようなキャリア選択を志向しているのだろうか。図1は、就職先を選ぶ際に重視する点を複数回答で尋ねた結果である。「留学生(東北大学)」の値は、東北大学の正規留学生、交換留学生および研究生2,161名を対象に、東北大学グローバルラーニングセンターが実施した「2016年度東北大学留学生学生生活調査」(以下、東北大学調査)の結果である(回答数605、回答率28.0%)。また、「留学生(ディスコ)」の値は、現在日本で就職活動をしている2018年3月卒業・修了予定の留学生3,624名を対象に、株式会社ディスコ、キャリアタスリサーチが行った「外国人留学生の就職活動状況」(以下、ディスコ調査)によるものである(回答数348、回答率9.6%)。両調査では回答選択肢が異なっているため、共通する選択肢のみを表記した(ただし、「安定している」はディスコ調査のみ)。なお、「日本人学生(ディスコ)」の値は、2017年1月に実施した「キャリアタス就活2018 学生モニター調査」(回答数1,238)の結果である。

この結果をみると、日本人学生は「安定している」「将来性がある」「給与・待遇が良い」「職場の雰囲気が良い」「福利厚生が充実している」の順で重視している。つまり、将来にわたって安定性が見込まれ、給与・待遇、福利厚生および人間関係の面で働きやすい企業を重視していることがうかがえる。

一方の留学生は、「給与・待遇が良い」「将来性がある」「職場の雰囲気が良い」「福利厚生が充実している」などを重視している。これらは、日本人学生と同様の傾向である。加えて、「仕事内容が魅力的」「高いスキ

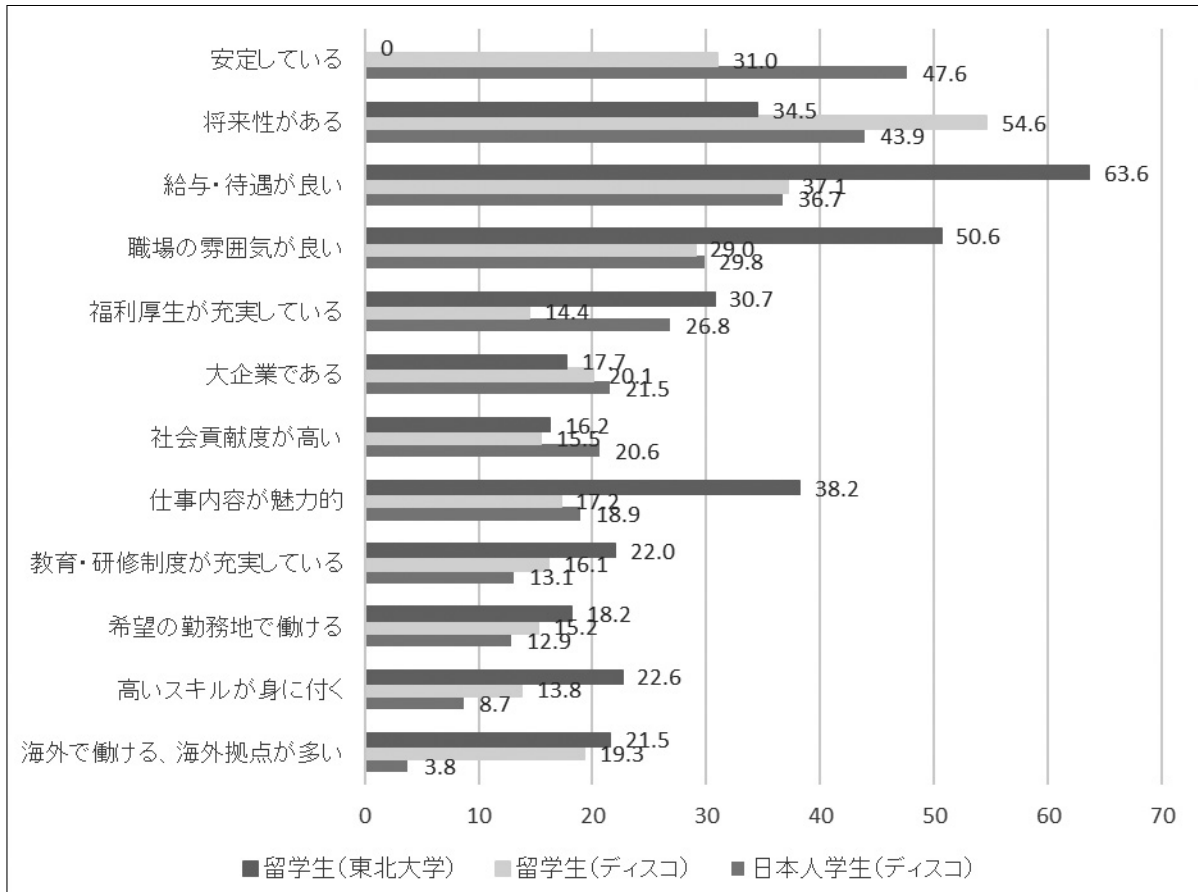


図1 就職先を選ぶ際に重視する点（複数回答）

出所：(株) ディスコ キャリタスリサーチ「外国人留学生の就職活動状況」, 2017年  
 東北大学グローバルラーニングセンター「2016年度東北大学留学生学生生活調査まとめ」, 2017年

ルが身に付く」「海外で働ける、海外拠点が多い」の回答率は、日本人学生よりも目立って高くなっている。つまり、将来性や働きやすさに加えて、自身のキャリア形成に資するかどうかを重視しているといえよう。

### 3. 留学生に対する採用側の期待

厚生労働省による「外国人留学生の採用意欲調査」(2014)によれば、「採用意欲が高い」企業は13%で、「日本人学生並みに採用」と回答した企業39%と合わせて半数以上の企業が採用に前向きであることが指摘されている。また留学生を採用する理由としてもっとも多かったのは、「グローバル展開の中心的役割」が最も多く、次いで「海外拠点の中心的役割」「専門知識、日本人と異なる視点」であった。

採用予定という点では、株式会社ディスコの「外国人留学生の採用に関する企業調査」(2015)でも、57%が採用の意思・予定を表明しており、厚生労働省

による調査結果とも一致して半数以上の企業が留学生を採用する意思を持っていることがわかる。さらに同調査では、留学生を採用する予定と求める能力についても尋ねている。留学生を採用する理由は「優秀な人材を確保するため」「外国人としての感性・国際感覚等の強みを発揮してもらうため」「海外の取引先に関する業務を行うため」などが主なものとなっている。また求める能力では、「コミュニケーション能力」「日本語力」「バイタリティー」「異文化対応力」などが上位となっており、日本語力以外の部分は日本人学生に求める能力とほぼ一致している。

このことは、労働政策研究・研修機構による「外国人留学生の採用に関する調査」(2008)で、留学生を採用する際に「日本人社員と区別なく採用している」との回答が大半であったことから想定可能である。またこの調査では、留学生を採用していない企業に対してその理由も尋ねているが、「社内の受け入れ

体勢が整っていない（コミュニケーションの問題等）」  
「留学生の採用自体に消極的」が主なものとなっている。

そして経済産業省の「外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査」（2014）では、留学生と企業の双方に対して留学生の就職・採用における課題についても調査を行っている。調査結果からは、留学生は大企業・大都市での就業へのこだわりが強い一方で、「就職活動の仕組みがよくわからない」「適性試験や能力試験が日本語で行われるため難しい」「仕事内容が不明確である」といった不満を抱えていることがわかる。それに対して企業側は、「日本語能力を高めること」、「日本企業における働き方への理解を深めること」「キャリアパスや社内ロールモデルをうまく説明できない」などを課題として挙げている。

#### 4. キャリア選択における留学生の要望と不安

図2は、留学生が大学や公的機関で受きたいサービス・支援について、複数回答で尋ねた結果である。東北大学調査でもディスコ調査でも、「留学生採用に積極的な企業情報の提供」が最も多い。加えて、「日本での就職活動の基礎知識の説明」「インターンシップ情報の提供」も多くなっている。これらの結果をみると、日本での就職活動に役立つ情報を欲していること

がわかる。また、「先輩留学生からの就職アドバイス」や「留学生が個別に相談できる窓口」を望む回答も目立つ。ここからは、留学生に対する個別相談・支援の必要性が読み取れる。

ところで、ディスコ調査では、留学生に対して日本企業に対するイメージを聞いている。その結果、「集団主義的な企業文化」80.2%、「高い日本語力が求められる」77.6%、「長時間労働」75.6%、「年功序列の人間関係」67.2%などのイメージを抱く留学生が多くなっている。また、東北大学調査では、留学生が就職に対して不安に感じる点を複数回答で尋ねている。その結果、「自分の語学力（日本語力・英語力）」が48.1%と最も多い。次いで、「職場で人間関係を作れるか」32.6%、「希望の仕事に就くことができるか」26.1%、「職場で差別を受けることはないか」25.3%、「労働時間が長くないか」25.0%、「今後のキャリアがどうなるのか」24.3%と続いている。

つまり、日本で働いていくにあたって、自身の語学力を最も不安視している。加えて、集団主義、長時間労働、年功序列の人間関係といった日本企業の組織文化・風土に馴染めるかどうかについて不安を感じていることがうかがえる。

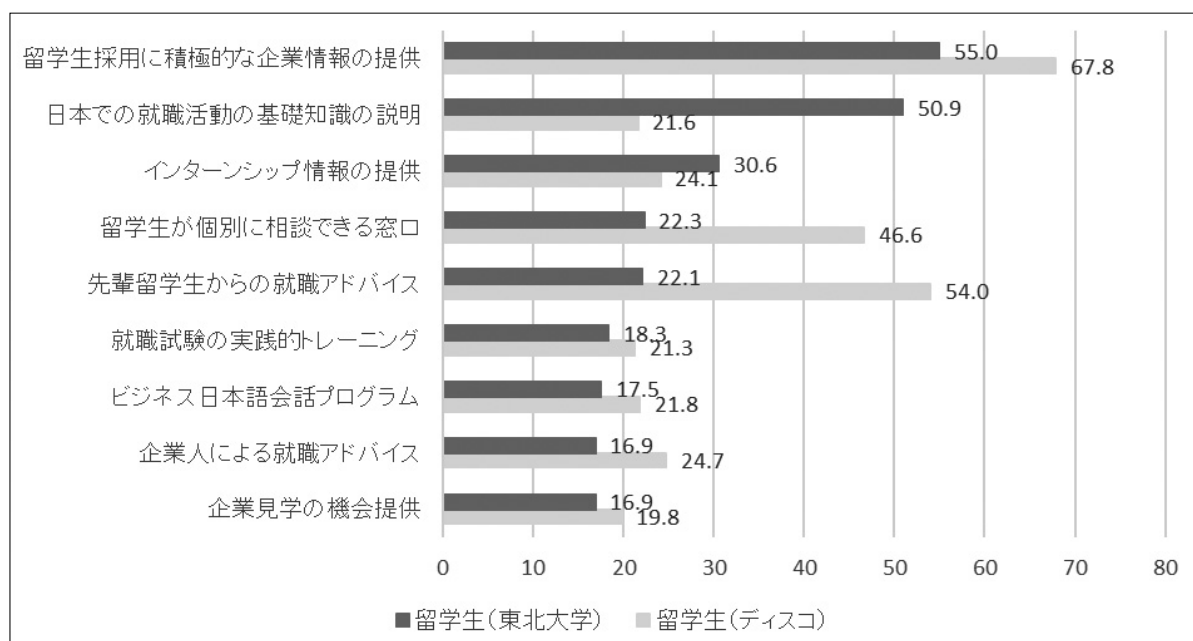


図2 大学や公的機関で受きたいサービス・支援（複数回答）

出所：(株)ディスコ キャリタスリサーチ「外国人留学生の就職活動状況」, 2017年  
東北大学グローバルラーニングセンター「2016年度東北大学留学生学生生活調査まとめ」, 2017年

## 5. 留学生のキャリア形成における迷い・悩み：個別相談の内容から

東北大学キャリア支援センターでは2011年より外国人留学生向け個別相談を行っている。ここでは、近年、来所する外国人留学生の迷いや悩みを個別相談の内容からまとめる。

平成28年度の日本人留学経験者・予定者、外国人留学生向け相談では、延べ57名の学生が相談に訪れている。内訳としては、学部生13名、大学院前期課程35名、後期課程3名、特別聴講生などその他6名となっている。所属別では、経済学研究科9名、文学部6名、文学研究科6名、工学研究科5名と続く。月別での相談件数推移は、7月9名、12月8名、4月・6月6名、10月・11月・1月・2月が各5名の利用となっている。

相談内容を大別すると「日本での就職活動」、「進路・研究」、「インターンシップ」、「在留手続き・各種資格取得」などに分けられる。

1)「日本での就職活動」では、志望業界、志望企業、志望職種の選択方法や就職活動のスケジュール、情報収集の仕方、選考試験についてなど基本的な相談が多かった。また、日本の企業が求める日本語能力レベルに不安を覚える学生やバイリンガル向けジョブサイトやイベント情報の取得の方法など外国人留学生に特化した相談も寄せられた。

日本での就職活動方法を理解して行動した学生は、複数企業から内定を獲得し、断り方の相談も度々あった。一方で日本の就職活動になじめない学生は、例えば、根拠のない能力アピールによってなかなか就職先が決まらない状況を打開したいと来所したり、心構えができないまま活動を開始し、上手くいかないと悩み来所していた。

彼等にみられる特徴として、大企業ならどこでもいいといった知名度を優先した企業選びをしている傾向や特に日本をイメージする企業としてゲーム、アニメに関する業界に特化した活動を行っているなどの傾向が見受けられた。

2)「進路・研究」に関する相談では、「就職と研究」、「他国・他学への留学」、「研究職」などについての相談があった。

大学院から本学で学んでいる学生の相談では、家族

を伴って留学して来ており、研究職の不安定さが心配で進路選択を迷っているといった相談や、年齢が高いが今後研究を継続していくべきか就職に進路変更していくべきか、といった相談やアカデミックキャリアを目指す学生からはそのサポート体制についての相談などがあった。

3)「インターンシップ」の相談の多くが、希望するインターン先の情報についてのアドバイスや研究とのバランス、日本と他国のインターンシップの違いなどであった。

4)「在留手続き・各種資格取得」についての相談では、留学ビザを所有しているが就職時のビザについて、教員になる場合の教育ビザの取得の有無、特定活動ビザ（内定ビザ、就職活動ビザ）制度や日本で取得でき、働くことが出来る資格取得について具体的な相談があった。

## 6. 留学生のキャリア支援

ここまで、留学生のキャリア選択の特徴、留学生が要望する大学や公的機関でのサービス・支援、日本での就職活動に対する不安について概観してきた。それらを踏まえると、留学生のキャリア支援として求められることは、以下の5点到整理できよう。

### (1) 留学生のキャリア選択志向の見極め

表1に示したとおり、留学生の約25～30%が日本で就職し、概ね30%弱が日本で進学している。また、同調査によれば、概ね25%前後が出身国・地域に戻って就職や進学をしている。つまり、留学生のキャリア選択は、この3つに大別される。

そこで、留学生個々人がどのようなキャリア選択志向を持っているかを把握したうえで、それに応じたキャリア支援が求められる。例えば、入学オリエンテーション時に卒業・修了後の進路希望を調査するなど、早い段階からの取り組みが望まれる。

### (2) 日本語能力の向上支援

日本で就職や進学するうえでは、日本語能力の向上は欠かせない。特に就職する場合には、ビジネスシーンでの日本語能力が問われる。そこで、授業としての日本語教育だけではなく、留学生が日本語や日本文化により多く触れ合うことができるように、日本人学生

との交流強化, サークル活動やアルバイトの推奨などの支援が必要となる。

### (3) 日本独自の就職活動に関する理解促進

ディスコ調査では, 留学生が日本の就職活動でおかしいと感じた制度や習慣についても尋ねている。その結果, 就職活動の時期32.6%, 服装(リクルートスーツ)30.9%, 筆記試験29.4%, エントリーシート28.8%, 新卒一括採用27.1%などが上位を占めている。日本では当たり前となっている制度や習慣も, 留学生から見ると奇異に映ることも多いということである。

そこで, 日本の就職活動と出身国・地域のそれとを比較しながら異なる部分を明確にしたり, 「なぜそうするのか」を丁寧に説明したりすることを通して, 日本独自の就職活動に関する理解を促進させることが必要となる。

### (4) 留学生向け求人に関する情報や機会の提供

図2でみたとおり, 「留学生採用に積極的な企業情報の提供」や「インターンシップ情報の提供」に対する留学生の要望は高い。したがって, そうした情報を適時適切に収集し, 留学生に提供していくことが求められる。特にインターンシップは, 留学生が日本企業の組織文化・風土の一端に触れることのできる貴重な機会となり得るものである。

加えて, 留学生に特化した就職ガイダンスやジョブフェアの開催も検討すべきであろう。こうした機会を通して様々な企業と接点を持つことによって, 例えば大企業と中堅・中小企業双方の特徴を理解するなど, 留学生の視野が広がることが期待できる。

### (5) 留学生向けの個別相談・指導

個々人のキャリア選択志向を踏まえながら, 進路・職業選択に関する不安や悩みを和らげたり, 問題解決の手助けをしたりする個別相談・指導は, 日本人学生に限らず留学生にとっても, 不可欠なキャリア支援である。留学生一人ひとりの声に耳をかたむけながら, 息の長い支援が求められる。

## 7. おわりに: 東北大学キャリア支援センターの留学生キャリア支援の取り組み

以上見てきたように, 留学生の日本における就職をさらに活発化していくためには, 在学中の留学生に対

する支援強化が不可欠である。特に就職を阻害する要因となっているのは, 留学生の大企業へのこだわり, 就職活動のスケジュールや流れの軽視, 評価の観点に対する誤解, などに整理できよう。採用選考に大きな変化がない限り, 留学生へのキャリア支援は, こうした阻害要因を低減するための機会として機能すべきである。企業が日本語能力を強く求めていることは, 留学生に対してのみではなく, 日本人学生に対しても同様である。むしろ留学生も日本人と同様の基準で採用選考を行っているがゆえに日本語の能力への期待が高くなるとみることでもある。株式会社マイナビの「キャリア・就職支援の取り組み調査」(2017)によれば, 大学の8割近くが留学生に対する就職支援を実施している。その支援内容は「外国人留学生限定の日本の就職活動に関するガイダンス」, 「エントリーシート添削」, 「模擬面接」が上位を占めており, 多くの留学生が直面する課題を反映した支援となっている。

東北大学においても留学生のキャリア支援に対する取り組みを拡張しつつある。日本での就職を目指す場合, 基本的には日本人学生と変わらぬ選考を受けることになることから, キャリア支援センターのプログラムもすべて日本人と留学生の双方に参加を促している。また留学生のみが利用できる支援として, 上述の留学生を対象とした個別相談がある。これらのプログラムにおける留学生の参加も増加しつつあるが, その一方で, 就職を阻害する要因を直接改善するような支援が依然として十分でないこともまた事実である。2017年度からスタートした文部科学省の委託事業「留学生就職促進プログラム」はこの部分を強化する上できわめて重要であるが, それだけでなく, 阻害要因の低減のためには早い段階からの働きかけが必要なことは改めて言うまでもなく(これもまた日本人学生と共通である), 学内各部局やグローバルラーニングセンターをはじめとした関連する業務センター等と連携しながらさらなる支援の充実をはかっていきたい。

## 参考文献

- 法務省入国管理局. 2016. 平成27年度における留学生の日本企業等への就職状況について。
- 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ. 2017. 外国人

留学生の就職活動状況.

株式会社ディスコ キャリタスリサーチ. 2015. 「外国人  
留学生の採用に関する企業調査」アンケート結果.

株式会社マイナビ. 2017. 2017年度キャリア・就職支援  
への取り組み調査.

厚生労働省. 2014. 外国人留学生の採用意欲調査の結果  
について, 労働市場分析レポート 第28号.

日本学生支援機構. 2017. 平成27年度外国人留学生進路  
状況・学位授与状況調査結果.

労働政策研究・研修機構. 2008. 外国人留学生の採用に  
関する調査. JILPT 調査シリーズNo.42.

新日本有限責任監査法人. 2015. 平成26年度産業経済研  
究委託事業（外国人留学生の就職及び定着状況に関  
する調査）報告書.

東北大学高度教養教育・学生支援機構グローバルラーニ  
ングセンター. 2017. 2016年度東北大学留学生学生  
生活調査まとめ.



